

Riktlinje för likabehandling och mot trakasserier och kränkande särbehandling



Riktlinje för likabehandling

Diarienum: 19KS554

Ansvarig: HR-direktör

Beslutsdatum:

Senast reviderad:

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige ansvarar för att fördela verksamhet på kommunens nämnder och styrelser.

Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser

Ytterst ansvarig för likabehandlingsperspektivet är Kommunstyrelsen inom Gävle kommun samt styrelser för respektive bolag.

Chefer

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen samt leda och driva ett främjande och förebyggande systematiskt arbete för att motverka uppkomst av trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Medarbetare

Ansvarar för att känna till och tillämpa riktlinjen.

HR-avdelningen sektor Styrning och stöd

Ansvarar för stöd och utveckling av det främjande och förebyggande arbetet mot trakasserier och kränkande särbehandling.

HR-funktion sektor och bolag

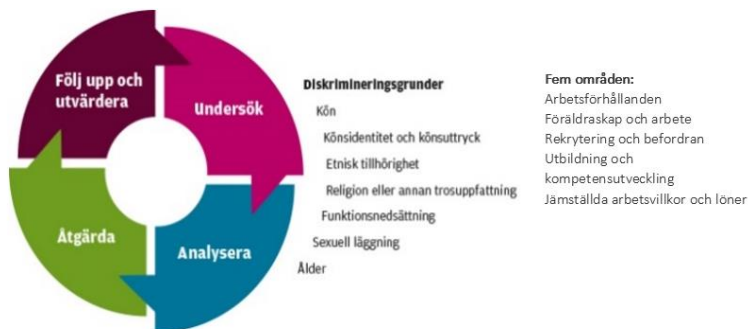
Ansvarar för att kommunicera och tillämpa denna riktlinje inom HR:s uppdrag i sektorn eller bolaget och samverka med övriga sektorer och bolag.

Begreppsdefinitioner

- **Jämlikhet** – alla människors lika värde och rättigheter oavsett diskrimineringsgrund.
- **Jämställdhet** – flickor och pojkars/kvinnors och mäns lika värde och rättigheter. Utgångspunkten är kön.
- **Diskriminering** – ett missgynnande och att bli sämre behandlad. Har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen.
- **Aktiva åtgärder** – Diskrimineringslagens krav på arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Innehållsförteckning

1. Riktlinjens syfte	3
1.1 Chef	3
1.2 Medarbetare	4
2. Lagstiftning som berör	4
Likhet mellan lagstiftningarna	4
Skillnad mellan lagstiftningarna	4
3. Trakasserier och kränkande särbehandling	5
3.1 Trakasserier och diskriminering	5
3.2 Sexuella trakasserier	5
3.3 Kränkande särbehandling och mobbning	5
3.3 Kränkande särbehandling och mobbning	5
3.4 Repressalier	5
4. Systematiskt likabehandlingsarbete	6
4.1 Jämställdhet i Gävle kommunkoncern	7
4.2 Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen	7
4. Styrande dokument	7
Bilaga 1 Diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen samt	8
Diskrimineringsformer enligt Diskrimineringslagen	9



Källa: DO

Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder – fem områden

1. Riktlinjens syfte

Ett jämlikt och jämställt perspektiv ska genomsyra Gävle kommunkoncerns arbete, i alla sammanhang och på alla nivåer. Vår värdegrund; bemötande, kvalitet och samarbete, är vägledande för hur alla medarbetare ska utföra sina respektive uppdrag. Medarbetarpolicyn, som bland annat omfattar arbetsmiljöperspektivet och där likabehandlingsperspektivet är integrerat, ger stöd för hur värdegrunden kan förverkligas i vardagen och beskriver hur samspelet mellan chefer och medarbetare förväntas vara.

Gävle kommunkoncern som arbetsgivare accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering/trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp. Det innefattar även förbud mot att diskriminera arbetssökande, studerande/praktikant, praoelev eller inhyrd arbetskraft. Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer.

Syfte och mål med Gävle kommunkoncerns arbete med likabehandling är att ingen medarbetare ska utsättas för någon form av trakasserier eller kränkande handlingar samt att alla medarbetare ska ha samma möjligheter och rättigheter utifrån sina individuella förutsättningar. Gävle kommunkoncern ska dessutom främja en jämn könsfördelning i olika typer av uppdrag, på alla nivåer, för alla medarbetare.

De tillhörande **rutinerna** klargör hur arbetsgivaren ska, och kommer att, agera vid vetskap om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, kränkningar eller repressalier.

APT-materialet för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är ett underlag som ger förutsättningar för dialog med medarbetarna.

1.1 Chef

Likabehandling är ett chefsansvar, och likabehandlingsperspektivet ska integreras i alla medarbetar- och verksamhetsbeslut och ske i samverkan med arbetstagarorganisationerna. Alla chefer ansvarar för att arbeta för ökad jämställdhet och jämlikhet i enlighet med Gävle kommunkoncerns medarbetarpolicy.

1.2 Medarbetare

Du som medarbetare förväntas i ditt medarbetarskap att leva upp till Gävle kommunkoncerns medarbetarpolicy, ansvara för att inhämta kunskap om likabehandling samt ha kännedom om riktlinjerna för likabehandling och mot trakasserier och kränkande särbehandling, samt tillhörande rutin. Du har ett ansvar att bidra till en inkluderande, respektfull och god arbetsmiljö.

2. Lagstiftning som berör

Riktlinjen för likabehandling och mot trakasserier och kränkande särbehandling är kommunkoncernövergripande och utgår från Diskriminerings- och Arbetsmiljölagstiftningen.

Diskrimineringslagen, som har sitt ursprung i mänskliga rättigheter, har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Två lagar – ingen ska bli utsatt för trakasserier eller kränkningar

Kraven på systematiskt arbete och krav på riskbedömningar, åtgärder och uppföljning finns såväl i arbetsmiljölagstiftningen som i diskrimineringslagstiftningen.

§ **Diskrimineringslagen** syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.

§ **Arbetsmiljölagen** syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå en god arbetsmiljö.

Likhet mellan lagstiftningarna

- Likabehandlingsarbetet kan med fördel samordnas med verksamhetens arbetsmiljöarbete då båda lagstiftningarna ställer krav på systematik (med krav på riskbedömningar, åtgärder och uppföljning) samt ett främjande och förebyggande arbete.
- Utredningsskyldighet föreligger för arbetsgivaren utifrån båda lagstiftningarna.

Skillnad mellan lagstiftningarna

- Till skillnad från Diskrimineringslagen reglerar inte Arbetsmiljölagstiftningen frågor rörande upprättelse för den enskilde individen, i form av kompensation och skuld, och kräver därmed inte att man ska utreda om händelsen är kränkande särbehandling eller *inte*.

3. Trakasserier och kränkande särbehandling

3.1 Trakasserier och diskriminering

Begreppet trakasserier beskrivs i diskrimineringslagstiftningen som ett oönskat agerande som kränker någons värdighet och medför att en person upplever sig hotad, förolämpad eller på annat sätt illa behandlad. Missgynnandet måste ha **samband** med någon av **diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen** - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (se sid 8).

Skillnaden mellan diskriminering och trakasserier

Skillnaden i definitionen av diskriminering och trakasserier är bedömningen av vem det är som *utför* handlingen. Om det är chef eller en person i arbetsledande roll som utsätter en annan medarbetare anses det som diskriminering. En medarbetare som varken är chef eller har någon arbetsledande roll och som utsätter en annan medarbetare för ett beteende som kränker dennes värdighet och vars agerande har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, gör sig däremot skyldig till trakasserier. I detta fall gör sig alltså arbetsgivaren skyldig till diskriminering på grund av den enskilde medarbetarens agerande.

Exempel på trakasserier är förlöjligande, nedvärderande, förolämpande generaliseringar eller bilder/texter med diskriminerande innehåll. Det kan även handla om att osynliggöra någon eller undanhålla information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

3.2 Sexuella trakasserier – när ord eller handling med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö. Utgångspunkten är att det är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som leder till att en persons värdighet kränks.

Exempel på sexuella trakasserier är sexuella anspelningar eller kommentarer om utseende eller klädsel, sexuell jargong eller förslag, blickar och gester, att tafsa eller bli utsatt för andra ovälkomna fysiska närmanden eller att tvinga sig eller hota sig till sexuella tjänster.

3.3 Kränkande särbehandling och mobbning

Kränkande särbehandling utgår från **arbetsmiljölagstiftningen** och är ett samlingsbegrepp för flera former av oacceptabla beteenden, där alla är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfrysad, att exkluderas från möten där man borde deltagit, bli orättvist anklagad eller personligen uthängd.

Om kränkande särbehandling upprepas och pågår systematiskt under en längre tid kan det utvecklas till **mobbing**.

3.4 Repressalier

En chef får inte utsätta en medarbetare för repressalier, dvs bestraffning, på grund av att individen har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med Diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier syftar därmed till att skydda medarbetare som påtalar diskriminering eller trakasserier.

Exempel på repressalier: Repressalier kan ta sig uttryck i handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som kan medföra skada eller obehag för en enskild individ (försämrade arbetsvillkor-/förhållanden, orimlig arbetsbelastning, att bli fråntagen arbetsuppgifter eller få arbetsuppgifter som understiger medarbetarens kompetensnivå).

4. Systematiskt likabehandlingsarbete

SAM-hjulet - Arbetsmiljölagstiftningen

Aktiva åtgärder - Diskrimineringslagstiftningen



Ett aktivt arbete för likabehandling ger inte bara medarbetarna rätt till en god arbetsmiljö fri från diskriminering utan också engagerade och motiverade medarbetare vilket bidrar till positiva effekter för hela verksamheten och arbetsgivarvarumärket. Krav på att **arbete systematiskt** samt **främjande och förebyggande** ställs i såväl diskriminerings- som arbetsmiljölagstiftningen. Det sker genom att systematiskt:

- **undersöka** om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- **Analysera** resultatet, vilket också ska inkludera orsaker till upptäckta risker och hinder för likabehandling. Analysarbetet ska innebära ett reflekterande

över varför det ser ut som det gör.

- De risker för diskriminering och hinder mot lika rättigheter och möjligheter som identifierats genom olika undersökningsmetoder måste **åtgärdas**. De åtgärder som behöver vidtas ska planeras och genomföras snarast möjligt.
- **Följa upp** och utvärdera genomförda åtgärder. Uppföljningen och utvärderingen ska innefatta hur arbetet fungerat samt om åtgärderna gett avsedd effekt. Resultatet av arbetet ska dokumenteras i systemstödet för Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

4.1 Jämställdhet i Gävle kommunkoncern

Jämställda arbetsvillkor innebär att lika möjligheter och rättigheter skapas för *kvinnor och män* i Gävle kommunkoncern. Synliggörande och utjämnande av löneskillnaderna är ett viktigt steg för en positiv förändring för en jämställd arbetsmarknad.

4.2 Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Begreppet aktiva åtgärder utgår från Diskrimineringslagen och avser det aktiva arbete som arbetsgivaren utför för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Krav på att identifiera aktiva åtgärder ställs inom fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Föräldraskap och arbete
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Jämställda arbetsvillkor och löner

De aktiva åtgärderna ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Hur Gävle kommunkoncern arbetar med dessa finns beskrivet i dokumentet; **Aktiva åtgärder för likabehandling inom Gävle kommunkoncern.**

4. Styrande dokument

*Diskrimineringslagen
AFS Organisatorisk och social arbetsmiljö 2015:4
Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern
Vår värdegrund
Riktlinje för lönebildning
Rutin för likabehandling och mot trakasserier och
kränkande särbehandling*

Diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud:

1. Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

2. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Med könsoverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

3. Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller andra svepande, generaliserande eller ogrundade åsikter om någon. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som t ex finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster (exempelvis att en person tillhör någon av de nationella minoriteternas som samer och romer).

4. Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiös åskådning som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagen skydd.

5. Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

6. Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

7. Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Diskrimineringsformer enligt Diskrimineringslagen

Lagen förbjuder sex former av diskriminering.

De olika formerna är:

- **Direkt diskriminering** - någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon diskrimineringsgrund (en person väljs bort i ett rekryteringsförfarande på grund av verklig eller förmodad viss etnicitet).
- **Indirekt diskriminering** - någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation genom tillämpning av en regel eller förfaringsätt som verkar rättvis men som blir orättvis vid användandet (till exempel att ställa krav på perfekt svenska för anställning). Indirekt diskriminering kan göras såväl medvetet som omedvetet och det krävs heller inget uppsåt för att det ska klassas som diskriminering.
- **Bristande tillgänglighet** - när någon med funktionsnedsättning missgynnas och inte kan göra något som andra kan göra på grund av hinder i verksamheten. Den som är ansvarig för en verksamhet är skyldig att genomföra skäliga åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning, till exempel hjälpmedel som behövs för att kunna delta i skolan eller på arbetet.
- **Trakasserier** - ett oönskat agerande som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kränker någons värdighet och medför att en person upplever sig hotad, kränkt, förolämpad eller på annat sätt illa behandlad.
- **Sexuella trakasserier** - när ord eller handling med sexuell innebörd (till exempel sexuell jargong, blickar, gester, bilder) skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö för den som är utsatt. Utgångspunkten är att det är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som leder till att en persons värdighet kränks. det är den utsatta personen som avgör vad som är kränkande eller inte. det är den utsatta personen som avgör vad som är kränkande eller inte. Sexuella trakasserier behöver inte ha något samband med någon diskrimineringsgrund.
- **Instruktioner att diskriminera** - innebär att en arbetsgivare instruerar eller bestämmer vad en medarbetare ska göra som missgynnar viss grupp eller person. Till exempel att bara intervjua arbetssökande med svenska namn.